

3. Рекомендации по карьерному росту для российских специалистов должны ориентировать их на то, что для успешной карьеры в условиях трансформации российской экономики требуются:

а) стратегическое системное мышление, позволяющее выработать свою индивидуальную стратегию профессионального продвижения;

б) личностные качества на этапе ее реализации.

Результаты исследования могут быть использованы психологами в профессиональном консультировании, а также молодыми руководителями и специалистами при планировании и развитии своей карьеры. Данная работа является частью комплексного научного исследования на тему «Исследование моделей и факторов карьеры перспективных специалистов и руководителей в условиях трансформации экономики России», проводимого в рамках Российско-Французского проекта «TEMPUS – TACIS».

Е. А. Казакова

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЫСШИХ АКТУАЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЫСОКИМ ЛИДЕРСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ В ПЕРИОД ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКИ

Сущность исследуемой проблемы заключается в том, что, с одной стороны, рынок труда испытывает острую нехватку высококвалифицированных менеджеров с уровнем подготовки, отвечающим современным требованиям менеджмента. С другой стороны, у перспективных молодых специалистов и руководителей возникает проблема неудовлетворенности своим местом в организации и трудности реализации своего творческого потенциала в профессиональной деятельности. Общий смысл данной работы состоял в нахождении и исследовании психологических причин профессионально-квалификационного несоответствия спроса и предложения специалистов с высоким лидерским потенциалом на рынке труда, а также в разработке научно-методических рекомендаций по сопровождению карьеры молодых специалистов с высоким лидерским потенциалом.

Данная работа является частью комплексного научного исследования на тему «Исследование моделей и факторов карьеры перспективных специалистов и руководителей в условиях трансформации экономики в России», проводимого в рамках Российско-Французского проекта TEMPUS – TACIS.

Основным предметом исследования явились личностные характеристики, интернальность и высшие актуальные потребности молодых специалистов с высоким лидерским потенциалом.

Существует неразрывная связь трудовой деятельности и профессионального самоопределения с самореализацией человека в других важных сферах жизни. Рассмотрением данной проблемы занимались Б. Г. Ананьев [1], Б. Ф. Ломов [5], К. К. Платонов [8]. Сущностью профессионального самоопределения является самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы в профессионально-трудовой деятельности.

Основными психологическими аспектами проблемы профессионального самоопределения молодых специалистов с высоким лидерским потенциалом являются вопросы

- удовлетворенности высших актуальных потребностей;
- личностных предпосылок для удовлетворения высших актуальных потребностей (локус контроля, степень самоактуализации);
- соответствия между выраженностью и удовлетворенностью высших актуальных потребностей с позиции оценки субъекта (самооценка).

По утверждению Б. Ф. Ломова [5], профессиональное самоопределение человека возможно лишь при условии удовлетворения высших актуальных потребностей. Высшие потребности – это потребности развития личности, связанные с самоактуализацией. Если некие потребности более низкого уровня «блокированы», то человек не выходит на уровень самоактуализации.

Уровень субъективного контроля (УСК) – это важнейшая социально-психологическая характеристика личности, методику измерения которой предложил американский психолог Дж. Роттер [2]. Понятие УСК характеризует локализацию причин, которыми субъект объясняет собственное поведение и поведение прочих людей. Лocus контроля отражает степень независимости, самостоятельности и активности человека в достижении своих целей, развитие чувства личной ответственности за происходящие с ним события.

Самоактуализация – это стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей, желание стать всем, чем возможно, потребность в самосовершенствовании, в реализации своего потенциала. От самоактуализации зависит успех человека в деятельности и во взаимоотношениях с людьми. На основе теории самоактуализации А. Маслоу отечественными психологами Л. Я. Гозманом и М. В. Крозом был разработан самоактуализационный тест (САТ), измеряющий данную характеристику как многомерную величину [3].

Самооценка – это оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей, это ценность, приписываемая человеком себе или отдельным своим качествам. Относясь к ядру личности, самооценка является важным регулятором поведения.

И. С. Кон [4] отмечал, что от нее зависят взаимоотношения человека с окружающими, его критичность, требовательность к себе, отношение к успехам и неудачам. Тем самым самооценка влияет на эффективность деятельности и дальнейшее развитие личности. В качестве основного критерия оценивания выступает система личностных смыслов индивида.

На основе теоретического анализа литературы мы предположили, что проблема связана с несоответствием между запросами, ожиданиями специалистов и предлагаемыми им условиями. Тем не менее, никто из авторов напрямую не вышел на решение данной проблемы, хотя предпосылки были созданы. Для исследования проблемы необходимо было выявить выраженность и удовлетворенность высших актуальных потребностей у молодых специалистов с высоким лидерским потенциалом, диагностировать уровень субъективного контроля как значимую социально-психологическую характеристику личности, измерить уровень самоактуализации личности и выявить общую самооценку личности.

Решение данной проблемы составило цель работы: исследовать связь между интернальностью и актуальными потребностями молодых специалистов с высоким лидерским потенциалом в период переходной экономики и на основе этого исследования разработать научно-методические рекомендации по сопровождению карьеры молодых специалистов с высоким лидерским потенциалом.

В исследовании были поставлены следующие задачи:

1. Провести теоретическое исследование проблемы профессионального самоопределения молодых специалистов с высоким лидерским потенциалом в период переходной экономики.
2. Провести экспериментальное исследование связи между интернальностью и актуальными потребностями молодых специалистов с высоким лидерским потенциалом в период переходной экономики.
3. Разработать модель профессионального консультирования и научно-методические рекомендации по сопровождению карьеры молодых специалистов с высоким лидерским потенциалом на основе полученных экспериментальных данных.

Методологической основой исследования явились теории потребностей Б. Ф. Ломова [5], А. Маслоу [6] и теория самоактуализации А. Маслоу [7].

Методикой САТ в эксперименте измерялся уровень самоактуализации личности как многомерная величина. Самоактуализационный тест (САТ) разработан отечественными психологами Л. Я. Гозманом и М. В. Крозом на основе получившего широкую известность за рубежом

опросника личностных ориентаций (POI), созданного в 1963 г. Э. Шостремом [3].

Самоактуализационный тест (САТ) состоит из 126 пунктов, каждый из которых включает два суждения ценностного или поведенческого характера. Суждения не обязательно являются строго полярными, тем не менее, испытуемому предлагается выбрать то из них, которое в большей степени отвечает его представлениям или привычному способу поведения.

САТ измеряет самоактуализацию по двум базовым и ряду дополнительных шкал. Базовыми являются шкала компетентности во времени и шкала поддержки (локуса контроля). Двенадцать дополнительных шкал разбиты на шесть блоков – по две в каждом. Каждый пункт входит в одну или более дополнительных шкал и, как правило, в одну базовую.

Количество набранных баллов по каждой шкале откладывается точкой на графике представления результатов теста измерения уровня самоактуализации личности. Таким образом, строится график самоактуализации по каждому отдельно взятому человеку.

При изучении реального и идеального уровня самооценки психологических качеств и реального и идеального уровня удовлетворенности актуальных потребностей у молодых специалистов использовался вариант методики Т. В. Дембо – С. Я. Рубинштейн [9].

На основании анализа классификаций потребностей Г. Мюррея, А. Маслоу, К. Роджерса были выбраны 7 высших потребностей. Перечень психологических качеств взят из методики Т. В. Дембо – С. Я. Рубинштейн [9].

Испытуемым предлагалось заполнить бланк методики, содержащий 7 шкал для самооценки психологических качеств и 7 шкал для самооценки удовлетворенности потребностей. Испытуемые на каждой шкале отмечали знаком (-) уровень развития у себя данного качества (степень удовлетворенности потребности), а знаком (+) – уровень, которого они хотели бы достичь (степень удовлетворенности потребности, которого бы они хотели достичь).

Шкала представляет собой линию длиной 10 см, где нижняя точка этой линии символизирует самый низкий уровень развития какого-либо качества (удовлетворенности потребности), а верхняя – максимально высокий (см. рис. 1).

Психологические качества

- 1) ум
- 2) способности
- 3) характер
- 4) авторитет у людей
- 5) привлекательность
- 6) уверенность в себе
- 7) деловитость

Потребности

- 1) потребность в признании
- 2) потребность в социальных контактах
- 3) потребность в свободном времени
- 4) потребность в профессиональном росте
- 5) потребность в безопасности
- 6) потребность во власти
- 7) потребность в самоактуализации

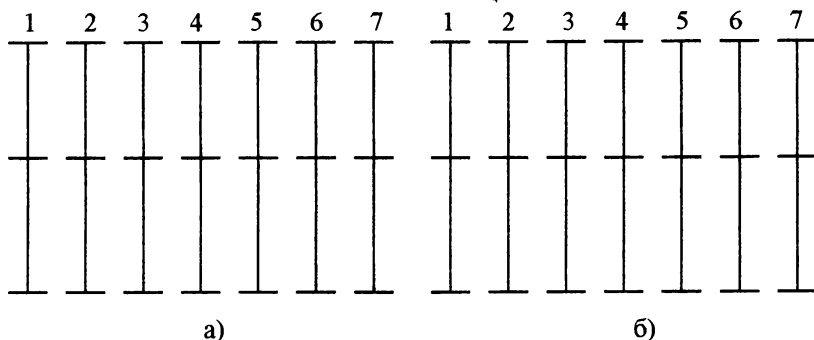


Рис. 1. Линии для самооценки психологических качеств (а) и удовлетворенности потребностей (б)

При обработке методики полученные результаты в миллиметрах (от низшей точки, условно принимаемой за 0, до отметки + или -) переводятся в баллы (1мм = 1 баллу).

Общая интернальность оценивалась по методике УСК [2].

Исследование проводилось на базе Института переподготовки кадров УГТУ-УПИ г. Екатеринбурга в 2002 году. Испытуемыми выступили выпускники и участники Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации, у которых возникла проблема неудовлетворенности своим местом в организации и трудности реализации своего творческого потенциала в профессиональной деятельности: 21 человек – группа специализации «Финансовый менеджмент», 17 человек – группа специализации «Стратегический менеджмент», 15 человек – группа специализации «Управление персоналом».

Численность выборки 53 человека. Из них 35 женщин, 18 мужчин.

Группа мужчин от 21 до 25 лет малочисленна (3 чел.), но в ней представлены почти все должности, кроме должности руководителя среднего звена. Наиболее многочисленна (7 чел.) группа мужчин в возрасте от 26 до 30 лет. В данной возрастной группе имеются представители всех должностей от специалиста до топ-менеджера. Группа мужчин в возрасте от 31 до 35 лет представлена всеми должностями, кроме должности специалиста, но группа немногочисленна (3 чел.). В возрастной группе мужчин от 36 до 40 лет имеются представители всего одной должности – должности топ-менеджера (4 чел.). Самая малочисленная группа (1 чел.) с одной занимаемой должностью линейного менеджера – это группа мужчин в возрасте от 41 до 45 лет.

Группа женщин от 21 до 25 лет одна из самых малочисленных (3 чел.) и представлена двумя должностями – должностью линейного менеджера и должностью руководителя среднего звена. Наиболее многочисленной (13 чел.) является группа женщин в возрасте от 26 до 30 лет, но в данной возрастной группе нет представителей должности специалиста. Многочисленной группой (11 чел.), где имеются представители всех должностей, является группа женщин в возрасте от 31 до 35 лет. Возрастная группа от 36 до 40 лет представлена женщинами (5 чел.), занимающими должности линейных менеджеров и руководителей среднего звена. Еще одна малочисленная (3 чел.) группа женщин в возрасте от 41 до 45 лет представлена должностями линейного менеджера и руководителя среднего звена.

Таким образом, выборка представлена разными группами и отражает специфику генеральной совокупности и по составу, и по индивидуальным характеристикам включенных субъектов.

Экспериментальное исследование проводилось в группах во время занятий. Вначале испытуемым предлагалось заполнить паспортную часть опросника, а затем выполнить задания. Инструкция к методике САТ:

«Каждый пункт данного опросника содержит в себе два высказывания (а и б). Внимательно прочтите каждое из них и пометьте то из двух, которое в большей степени соответствует Вашей точке зрения».

Инструкция к методике Т. В. Дембо – С. Я. Рубинштейн:

«Предположим, что уровень развития любого человеческого качества (удовлетворенности потребности) можно изобразить в виде вертикальной линии длиной 10 см. Нижняя точка линии будет символизировать самый низкий уровень развития этого качества (удовлетворенности потребности), а верхняя – максимально высокий. На рисунке изображены семь таких линий для обозначения ряда психологических особенностей человека и семь линий для обозначения уровня удовлетворенности потребности.

Ваша задача: 1) на каждой линии отметить знаком (-) уровень развития у себя данного качества (удовлетворенности потребности), 2) знаком (+) – уровень, которого Вы хотели бы достичь (желаемый уровень удовлетворенности потребности)».

Общее время проведения исследования: 45–60 минут.

Обработка полученных данных по методикам проводилась в два этапа. Первичная обработка протоколов ответов была выполнена вручную. Затем все показатели были занесены в таблицу и включены в общую матрицу для статистической обработки. При статистической обработке результатов использовалась компьютерная программа Microsoft Excel.

При обработке результатов самоактуализационного теста был осуществлен перевод «сырых» результатов в Т-баллы. По результатам теста строился график измерения уровня самоактуализации личности по каждому человеку в группе.

По данным использования опросника САТ у людей с высоким уровнем самоактуализации, значения по большинству шкал расположены между 50 и 60 баллами. В результате расчета среднеквадратичного отклонения тестовых оценок людей с высоким уровнем самоактуализации методики САТ был получен показатель, равный 9,6. Таким образом, полученные результаты не позволяют однозначно определить границы между высокой, средней и низкой степенью самоактуализации, но позволяют с уверенностью сказать, что показатели САТ у самоактуализирующейся личности не должны превышать 60 Т-баллов и быть ниже 40 Т-баллов при среднем значении, равном 50 Т-баллам.

У 43 из 53 испытуемых наблюдалось превышение значения 60 Т-баллов хотя бы по одной из шкал. В основном, предельное значение параметров САТ наблюдалось по шкале самоуважения и шкале самопринятия, что свидетельствует о слишком сильном влиянии на результат фактора социальной желательности (такое явление Э. Шостром называл «псевдосамоактуализацией»).

У 30 испытуемых наблюдалось снижение показателей по шкале познавательных потребностей (ниже 40 Т-баллов), что свидетельствует о снижении у человека стремления к приобретению знаний об окружающем мире. Таким образом, сам факт участия людей в Президентской программе не позволяет делать выводы об их познавательных потребностях, так как мотивы участия человека в данной программе могут быть различны. Это могут быть мотивы коммуникации, престижа, возможности зарубежной стажировки, перспективных связей и др.

У 14 испытуемых наблюдалось снижение показателей (ниже 40 Т-баллов) по шкале креативности, что говорит о слабо выраженной творческой направленности личности. Данные испытуемые не склонны

быстро решать проблемные ситуации, порождать необычные идеи, отклоняться от традиционных схем мышления. Большое количество низких показателей (7 чел.) отмечено в группе специализации «Финансовый менеджмент», что может быть объяснено спецификой их деятельности. Но наличие таких же низких показателей в группах специализаций «Стратегический менеджмент» (4 чел.) и «Управление персоналом» (3 чел.) не может быть оправдано, так как от этих людей во время работы требуется достаточно высокий уровень креативности.

У испытуемых групп специализации «Стратегический менеджмент» и «Управление персоналом» наблюдалось снижение показателей (ниже 30 Т-баллов) по шкале принятия агрессии, что свидетельствует о неспособности людей принимать свое раздражение, гнев и агрессивность как естественное проявление человеческой природы. Можно предположить, что снижение принятия агрессии может быть связано с условиями работы – множеством социальных контактов. Почти у всех испытуемых группы «Финансовый менеджмент» показатели шкалы принятия агрессии укладываются в группу нормы, только у пяти человек показатели равны 38 Т-баллам.

По первой базовой шкале – шкале компетентности во времени 13 предельных значений показателей испытуемых свидетельствуют о явлении псевдосамоактуализации. Низкие показатели у 2-х испытуемых по данной шкале говорят о том, что у них дискретное восприятие своего жизненного пути и ориентация лишь на один из отрезков временной шкалы (прошлое, настоящее или будущее).

10 предельных значений показателей по второй базовой шкале – шкале поддержки указывает на явление псевдосамоактуализации. У 5 испытуемых из 53-х низкий балл по данной шкале свидетельствует о внешнем локусе контроля, высокой степени зависимости, конформности.

По остальным шкалам показатели находятся в пределах нормы, желательной для данной группы испытуемых.

Проведя корреляционный анализ между шкалами методик САТ и Т. В. Дембо – С. Я. Рубинштейн, были выявлены прямые связи ($p \leq 0,05$) между:

- компетентностью во времени и самоуважением (0,53);
- интернальностью и компетентностью во времени (0,52);
- интернальностью и ценностными ориентациями (0,67);
- интернальностью и гибкостью поведения (0,74);
- интернальностью и спонтанностью (0,69);
- интернальностью и самоуважением (0,69);
- интернальностью и степенью самопринятия (0,66);

- ценностными ориентациями и самоуважением (0,64);
- гибкостью поведения и степенью самопринятия (0,58).

При обработке результатов методики Т. В. Дембо – С. Я. Рубинштейн полученные результаты в миллиметрах (от низшей точки, условно принимаемой за 0, до отметки + или -) переводились в баллы (1мм = 1 баллу).

В результате расчета среднеквадратичного отклонения показателей методики Т. В. Дембо – С. Я. Рубинштейн был получен показатель, равный 18,14, для желательного уровня и показатель, равный 20,63, для реального уровня самооценки психологических качеств и удовлетворенности потребностей.

Таким образом, для данной выборки оптимальный показатель уровня притязаний по психологическим качествам и удовлетворенности потребностей находится в диапазоне от 53-х до 89 баллов, а оптимальный показатель самооценки психологических качеств и удовлетворенности потребностей находится в диапазоне от 47 до 89 баллов.

У 23-х из 53-х человек очень высокий уровень притязаний по отдельным шкалам психологических качеств личности (от 90 до 100 баллов), что говорит о нереалистичном и некритичном отношении к себе. Вследствие этого у данных людей наблюдается большое расхождение между уровнем притязаний и реальным уровнем самооценки психологических качеств, что свидетельствует об определенных внутренних проблемах и глубокой неудовлетворенности существующим положением вещей. Данным испытуемым следует отказаться от нереальных притязаний или пересмотреть свою самооценку, чтобы добиться максимальной успешности в профессиональной деятельности и жизни.

У 8 человек имеются отрицательные показатели расхождения между желательным и реальным уровнями удовлетворения потребности по шкале потребности в социальных контактах, что говорит о необходимости изменений в сторону уменьшения числа социальных контактов. У 6 человек из 53-х по шкале потребности в социальных контактах нулевой показатель, что может быть понято либо как полная удовлетворенность положением вещей, либо как абсолютная непритязательность и безразличие к возможности перемен.

У 9 человек из 53-х имеются отрицательные показатели расхождения между желательным и реальным уровнями удовлетворения потребности по шкале потребности во власти, что говорит о необходимости изменений в сторону уменьшения данного показателя. У 10 человек по шкале потребности во власти нулевой показатель, что может говорить либо о полной удовлетворенности данной потребностью, либо об абсолютном безразличии к каким-либо переменам.

У 23-х человек из 53-х очень высокий уровень притязаний по шкале потребности в признании (выше 89 баллов), что свидетельствует о недостаточной удовлетворенности данной потребности. Только у 4-х человек получены отрицательные показатели расхождения между уровнем притязаний и удовлетворенностью потребности в признании, что говорит о необходимости изменений в сторону уменьшения уровня удовлетворенности данной потребности.

У 4-х испытуемых 29, 35, 37 и 45-ти лет получен отрицательный показатель расхождения между уровнем притязаний и удовлетворенностью потребности в самоактуализации, что говорит о том, что данная потребность удовлетворена у них полностью и требует изменений в сторону уменьшения.

Показатели других шкал методики Т. В. Дембо – С. Я. Рубинштейн находятся в пределах нормы, желательной для данной группы испытуемых.

Итак, проведенный теоретический анализ отечественной и зарубежной психологической литературы позволил выдвинуть предположение, что перспективные молодые специалисты и руководители должны иметь внутренний локус контроля, высокий уровень самоактуализации, самоуважения и низкую потребность в признании, что подтверждает социальную автономию и зрелость личности.

Результаты проведенного экспериментального исследования показали, что участие молодых специалистов с высоким лидерским потенциалом в Президентской программе не свидетельствует об их высоком уровне самоактуализации. У большинства испытуемых наблюдается явление «псевдосамоактуализации», что свидетельствует о слишком сильном влиянии на результат фактора социальной желательности или о намерении испытуемых выглядеть в наиболее благоприятном свете. У части испытуемых наблюдалось снижение познавательной потребности, слабая выраженность творческой направленности личности. У большинства испытуемых очень высока потребность в признании, чего не должно наблюдаться у социально автономной и зрелой личности.

Таким образом, можно сделать вывод, что участниками Президентской программы должны быть люди социально зрелые, с действительно высоким уровнем самоактуализации, для чего необходимо ввести дополнительный отборочный критерий в Президентскую программу. Необходимо также разработать методы по усилению потребности в самоактуализации и познавательной потребности, повышению уровня креативности у слушателей в рамках данной программы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Ананьев Б. Г.* О проблемах современного человекознания. М.: Наука, 1997.
2. *Бажин Е. Ф., Голынкина Е. А., Эткинд А. М.* Метод исследования уровня субъективного контроля. // Психол. журнал. 1984. Т. 5. № 3. С. 153–162.
3. *Болотова А. К., Макарова И. В.* Прикладная психология. М., 2001.
4. *Кон И. С.* В поисках себя: личность и ее самосознание. М.: Политиздат, 1984.
5. *Ломов Б. Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.
6. *Маслоу А.* Мотивация и личность. М., 1999.
7. *Маслоу А.* Дальние достижения человеческой природы. М., 2000.
8. *Платонов К. К.* Проблемы способностей. М.: Наука, 1972.
9. *Рубинштейн С. Я.* Экспериментальные методики патопсихологии. М., 1970.